



MONSEIGNEUR NOËL SIMARD

par la miséricorde de Dieu et la grâce du Siège apostolique
Évêque de Valleyfield

à

tous ceux et celles qui liront les présentes dispositions

Salut et bénédiction dans le Seigneur

DÉCRET

Document «Tolérance Zéro»

CONSIDÉRANT que le diocèse de Valleyfield est conscient que tout milieu de travail est susceptible d'être publiquement ou insidieusement troublé par des paroles et des comportements grandement dommageables aux personnes;

CONSIDÉRANT qu'il est de mon devoir de faire en sorte que soit maintenu en tout temps un climat de travail sain, sécuritaire et épanouissant au sein des institutions diocésaines et paroissiales;

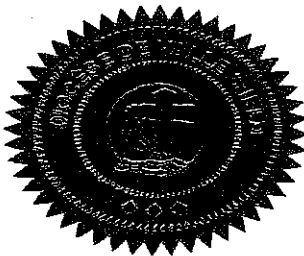
CONSIDÉRANT que la mise en place d'un cadre d'intervention était nécessaire, d'une part pour faire face à toute plainte de harcèlement, de violence, de discrimination ou d'atteinte à la réputation à l'égard du personnel diocésain ou paroissial et, d'autre part, pour prévenir de tels comportements, le tout dans un contexte de respect et de partenariat en Église;

PAR LES PRÉSENTES, en vertu de mon autorité pastorale ordinaire, j'approuve et déclare approuvé le document diocésain «Tolérance Zéro», daté du 6 novembre 2018, ainsi que ses annexes.

CONSÉQUEMMENT, La Corporation épiscopale catholique romaine de Valleyfield elle-même ainsi que toutes les fabriques paroissiales du diocèse doivent dès maintenant se soumettre aux diverses dispositions de ce document.

Toute modification désirée à ces dispositions, dûment justifiée, devra être soumise à mon approbation.

Donné à Salaberry-de-Valleyfield, sous notre seing et le sceau du diocèse, ce septième jour du mois de novembre de l'année deux mille dix-huit.



En foi de quoi je signe
AE 100/2018

+ Noël Simard

✠ M^{gr} Noël Simard
Évêque de Valleyfield

Lise Simoneau

Lise Simoneau
Notaire de la curie diocésaine

Politique tolérance zéro

La violence, les abus et les injustices à l'égard des personnes sont des réalités bien présentes dans notre société. Vingt siècles d'interpellations, d'enseignement et d'expériences n'ont pas suffi à les éradiquer. De nos jours encore, elles divisent les peuples et opposent les individus.

Elles éclatent parfois brutalement et publiquement, elles s'expriment aussi de façon plus discrète et insidieuse.

Aucun milieu n'est à l'abri et la vigilance s'impose.

Ces réalités dont nous parlons sont présentes dans les milieux de travail. Celles-ci portent atteinte à l'intégrité et à la réputation tant des employeurs que des employés et des bénévoles.

Les employeurs ont, à cet égard, une responsabilité importante : prévenir de tels phénomènes et aider ceux et celles qui en sont les victimes.

La politique, décrite dans ce document, vise précisément cela et à répondre aux exigences de la Loi sur les normes du travail telle que modifiée le 12 juin 2018.

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail qui protègent la majorité des salariés québécois.

La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

LES CRITÈRES

Pour établir qu'il y a bien harcèlement psychologique, il faut démontrer la présence de tous les éléments de la définition :

CONDUITE VEXATOIRE

LE CARACTÈRE RÉPÉTITIF

PAROLES, GESTES OU COMPORTEMENTS HOSTILES OU NON DÉSIRÉS

PERSONNES VISÉES PAR LA POLITIQUE

Les personnes visées par le présent document sont toutes celles qui sont au service de La Corporation épiscopale catholique romaine de Valleyfield et des fabriques du diocèse, quelles que soient leurs fonctions et toutes celles qui collaborent à l'atteinte de leurs objectifs, dans leurs relations entre elles et avec les personnes à qui les services pastoraux sont offerts.

MANIFESTATIONS

Violence, harcèlement, abus, discrimination et tout autre acte qui porte atteinte à l'intégrité et à la réputation d'une personne peuvent s'exprimer de diverses façons. Les exemples qui suivent n'ont pas la prétention de cerner toute la réalité; ils ne sont que des illustrations permettant de mieux saisir un phénomène complexe:

- Actions inopportunes et offensantes;
- Attitude volontairement et constamment hostile et antipathique;
- Caricatures, graffitis, insinuations tendancieuses;
- Insultes, intimidation, violence verbale ou psychologique;
- Menaces, chantage, expressions méprisantes, paroles grossières;
- Exclusion volontaire basée sur un abus de pouvoir;
- Gestes physiques déplacés, humiliants ou violents;
- Blagues ou remarques irrespectueuses, dénigrement;
- Touchers, caresses, regards insistants;
- Avances de nature sexuelle, allusions;
- Promesse implicite ou explicite liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- Menace implicite ou explicite liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- Menace implicite ou explicite en cas de refus d'accéder à une telle demande;
- Expressions non verbales: sifflements, photos, textes, caricatures ou toute forme d'expression à caractère vexatoire;
- Contrôle indu des horaires;
- Contrôle indu des moyens de communication;
- Refus de communiquer, de parler;
- Exigences disproportionnées en regard du temps disponible, privation de travail ou demande d'exécuter des tâches inutiles;
- Surcharge volontaire de travail;
- Dévalorisation du travail en public;
- Isolement de la personne;
- Moqueries;
- Ironie ou raillerie;
- Dévalorisation de la personne ou de son travail en public ou en privé.

MÉCANISME D'AIDE ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

La personne qui croit subir du harcèlement ou de la discrimination ou qui juge être victime de violence ou de toute action qui porte atteinte à son intégrité et à sa réputation devrait si possible signifier à la personne présumée responsable que sa conduite est indésirable et inacceptable.

S'il est impossible de le faire, ou si la victime présumée n'est pas à l'aise avec cette démarche, elle doit aviser son supérieur immédiat ou hiérarchique (son remplaçant, le cas échéant), afin que des mesures appropriées soient prises. Cette étape vise à permettre la solution efficace et rapide de la situation.

Si la personne qui porte plainte ne peut, pour différentes raisons, s'adresser au supérieur ou à son remplaçant, elle peut s'adresser alors directement à l'économe du diocèse.

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE DÉPÔT DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCE, D'ABUS, DE DISCRIMINATION ET D'ATTEINTE À LA RÉPUTATION

Toute demande de plainte doit être adressée l'économe du diocèse et doit contenir les éléments suivants:

- Les motifs qui vous permettent de croire que vous subissez du harcèlement, de la violence, de la discrimination, ou que vous êtes victime de diffamation, de calomnie ou de médisance.
- Une description détaillée de la situation.
- Des faits précis.
- Le nom de quelques témoins pouvant confirmer vos affirmations, si possible.
- Les correctifs que vous demandez.
- Ce à quoi vous vous attendez comme réparations suite aux préjudices subis.
- Votre signature, votre adresse, votre numéro de téléphone et la date de votre envoi.